

关系主义信任与 中国家族企业的成长

周晓桂

(安徽工业大学 文法学院, 安徽 马鞍山 243002)

摘要: 经过20多年的发展,中国的家族企业与国外的家族企业相比,总体上呈现出“低、小、散”的特点,并且普遍面临长不大的问题。从信任的角度及从正反两个方面分析了关系主义信任对中国家族企业的影响,并提出扩展关系主义信任,建立现代企业制度,加强正式信任环境建设是中国家族企业的有效成长之路。

关键词: 关系主义信任;家族企业;成长

中图分类号: F276.5

文献标识码: A

文章编号: 1004-972X(2005)03-0036-02

信任是任何经济组织开展活动的基础条件。信任可以分为非正式信任和正式信任。非正式信任即关系主义信任,指人们在长期交往中自发形成、不需借助外部强制力量的信任,它依靠价值信念、伦理道德作用,构成社会文化传统的一部分;正式信任即法制信任,指建立在社会有意识创造的一系列法规之上,由司法机关强制力保障实施的信任。而关系主义信任对家族企业有着重要影响。

一、关系主义信任是中国的家族企业产生的重要原因

中国传统文化属于“家”文化和泛家族文化,这种文化是建立在以血缘关系、亲缘关系、地缘关系纽带基础上,对血缘、亲缘、地缘的认同。对家庭的认同,对家族的认同,即关系主义信任,是家族企业存在的思想渊源。费孝通早在上世纪中叶就提出著名“差序格局”理论。一个差序结构的社会是由无数私人关系构成的网络,是以自己为中心,推出的和自己发生社会关系的那一群人的一轮轮波纹的差序,即越往外推,信任程度是递减的。这种信任格局最简单的就是二分法,以自己为圆心,把所有人都划分为两类,内圈是自己人,外圈是外人。“非我族类,其心必异”,人们对自己人往往绝对信任,对外人则缺乏基本信任。在这种关系主义信任中,信任资源往往局限在一定范围内。这是家族企业存在和发展的历史渊源。

当前,我国正处于社会转型期,计划经济体制规则渐渐失效,健全的市场经济规则还在逐步的建立之中。传统规则的失效与新规则的残缺并存,出现了严重的信用危机、职业道德沦丧、社会法制不健全、以法律契约为基础的正式信任制度残缺不全;而传统的以亲情为基础的关系主义信任却十分深厚,家族成员能够精诚团结和紧密协作,所以即使没有

法律保护、产权缺乏安全性,家族企业也能顽强生长。因此,由于转型期社会信任资源稀缺,家庭与家族规则自然就成为家族企业创建的支撑构件,这是家族企业存在的客观原因。

家族企业是经济组织发展的起点,世界上所有市场经济国家的经济体都是从家族企业起步的,家族企业曾是英国和美国第一次工业革命的脊梁。改革开放以后,中国允许私人经济存在,家族企业迅速崛起。因为家族企业具有创业期天然的优势,即关系主义信任让物质资本和人力资本得到放大,它是家族企业启动的原动力,也是其存在的直接原因。具体表现在:

1. 节省了委托—代理成本。当家族企业处于创业期,规模小、管理简单时,企业的所有权和经营权高度统一,不存在委托代理环节,关系主义信任、亲情主义等家族伦理有效调节内部各种关系,简化了企业的激励约束机制。

2. 降低了交易成本。高强度的关系主义信任减少了企业内部信息不对称,降低了交易成本,使企业可以低成本地获得各种资源,保证企业在初期迅速成长。

3. 关系主义信任网络成为家族企业配置资源和扩展业务的主要途径。家族企业发展资金很难通过正规渠道筹集,只能在家族和朋友圈内筹集启动资金;创业的艰辛和失败的风险,使得家族企业很难在社会上招到需要的人才,只有家族网络内人员才能同甘共苦。

4. 有较强的凝聚力和向心力。家族成员组成的企业,成员彼此间有高度的认同感和一体感,容易形成较强的凝聚力、向心力,易于分工合作。此外,企业在选择外部交易对象时,也尽量利用信任程度高的私人关系。这种关系往往构成一种专用资产,借助它进行人格化或半人格化的交易,效率

收稿日期:2005-01-10

作者简介:周晓桂(1971—),女,安徽马鞍山人,安徽工业大学文法学院讲师,硕士。

并非最高,但可以大大降低经济活动的不确定性,使企业能够适应不规范、不明朗的市场。在这种信任中,信任资源往往局限在一定范围内,一旦突破家族范围,与外人发生交易时,信任资源便严重不足,需要付出更大的成本。因此,关系主义信任在减少特定范围内的交易费用的同时,却是以大大增加整个社会的交易费用为代价。正是这一点,关系主义信任对家族企业的影响是致命的。

二、关系主义信任不利于家族企业的发展

事实证明,关系主义信任只适合家族企业的创业期,当家族企业发展到一定阶段以后,这种关系主义信任又会阻碍其进一步的发展,出现一系列的弊端:

1. 由于关系主义的信任和利他主义,导致企业组织成本增加。产权不清、收益分配有任意性、企业规模扩大又导致信息流量的激增,这些使业主与其它核心成员之间不可避免地出现信息不对称。而家族企业又缺乏有效的激励约束机制。由于亲情关系的纠缠,家族伦理规则已经难以抑制家族成员的违规行为和内讧,无法有效协调企业内部各种关系;而正式的管理规则又难以植根于家族企业,各种规章制度往往流于形式,导致企业组织成本增加,运营效率下降。

2. 家族关系主义信任易引起对外部关系的排斥,阻碍企业人才结构合理化。在企业扩张过程中,需要管理协调的层次日益增多,家族成员往往无法胜任专业化管理,企业迫切需要汲取优秀的社会人力资源,形成专业管理阶层。现实情况却是:由于业主对“外人”的低信任度,严重阻碍了社会人才,特别是高层职业经理人进入企业。尽管很多企业也聘请一些职业经理人,但业主往往在放权问题上犹豫不定;企业内部复杂的人际关系又使得经理人难以施展手脚,工作效率大打折扣。此外,由于关系主义的信任,业主按关系、忠诚度、才能等标准将员工分为亲疏不等的类别,对不同的人信任程度不同,价值取向也不同。这种内外有别的价值标准无法赢得外姓人对企业的认同感,企业内部容易形成“自己人”和“外人”利益斗争,内耗的结果是企业人才结构难以合理化。更为严酷的是:在非正式信任逐渐失效的同时,社会却无法有效提供普遍的正式信任,导致社会信任资源的严重稀缺,使得家族企业向现代企业制度的转换处于进退两难之中。

3. 家族关系主义信任增加了企业的监督成本。很多业主认识到,企业的发展必须吸纳社会人力资源,建立委托代理机制,把一部分权力交给职业经理人,依靠专业的管理阶层来营运企业。不可否认,任何委托代理都会有代理成本问题。但是,我国由于缺乏有效的正式信任体系及实施机制,家族企业寻找代理人的成本特别大。我国职业经理人市场发展严重滞后,经理人队伍良莠不齐,业主的选择面狭窄,为代理人滋生败德行为提供了温床。同时,业主和代理人既没有血缘、亲缘上的维系,也没有与代理人相匹配的专业能力,企业在约束代理人上往往处于被动地位。此外,目前大多数代理人自身处于资本的原始积累期,代理人和业主的目标函数存

在较大的差异,发生败德行为的机率比西方国家要高得多。业主为防范代理人的欺诈行为,不得不支付更加高昂的监督成本,这些都增加了企业的组织监督成本,从而缩小了企业的交易范围。

总之,关系主义信任最终会导致家族企业的竞争力下降,在市场竞争中处于不利的地位,甚至被淘汰出局。结果是“一代创业,二代守业,三代衰亡”的现象不可避免。

三、促进中国家族企业成长的措施

我国的家族企业经过20多年的快速发展,已经成长为推动中国经济增长和结构调整的核心力量之一。在创业初期家族化管理模式确实极大地促进了家族企业的快速成长,但目前家族企业普遍面临“长不大”的问题,家族企业的发展受到资本、人才、文化等方面的制约。目前,我国的家族企业大多已经成长到二次创业阶段,如何消除企业发展中的不利因素,实现家族企业健康、稳定的发展,是目前亟待解决的课题。针对我国家族企业目前存在的种种困境,从规范的现代企业治理结构出发,根据西方市场经济国家企业的发展演变历程,我国家族企业要进一步发展、成长,必须做到:

1. 扩展家族关系主义信任,建立现代企业制度。由前所述得知,长期的家族经营管理模式,既不利于家族内部权益和利益的分配,也不利于人才的引进、使用和企业的创新,容易导致企业竞争力的下降。为适应企业的进一步发展和克服这些不利因素,建立现代企业制度已成为家族企业发展的必然。家族企业必须采用所有权与经营权“两权分离”的现代公司治理结构的科学管理模式,扩展家族关系主义信任;在企业的生产和经营上要逐步从重“血缘”关系向重“契约”关系转变,建立科学合理的用人机制。也就是应将企业的控制权重新做一分配,将企业的一部分经营控制权让渡给非家族的职业经理人。以“任人唯贤”而不是以“任人唯亲”作为选用原则,让企业内所有有能力的管理者都能充实到企业的管理层中去。要“知人善任”,做到充分信任、人尽其才、才尽其用,最大限度地发挥人才的效用。

2. 加快正式信任环境、制度建设。并不是建立现代企业制度就可以顺利解决家族企业的有效成长问题。有些家族企业采取了现代企业制度,却由于缺乏有效治理而频频落马,重又回到了家族控制的形式。因此,是否建立现代企业制度问题只是制约家族企业有效成长的一个方面;而另一个方面就是整个社会的信任资源状况。大量的文献研究已充分显示,企业成长受到所处社会的整体信任结构的影响。据调查显示,目前我国大多数民营企业都带有强烈的家族化管理行为特征,这是在宏观制度环境影响下企业的一种相机选择的结果。或者说家族化管理在企业是一个理性运用的工具,受到环境和制度如信任危机的影响,信任结构在很大程度上影响了企业的成长行为选择。因此,必须弱化关系主义信任,加快正式信任环境、制度的建设。

(责任编辑:孙小勇)